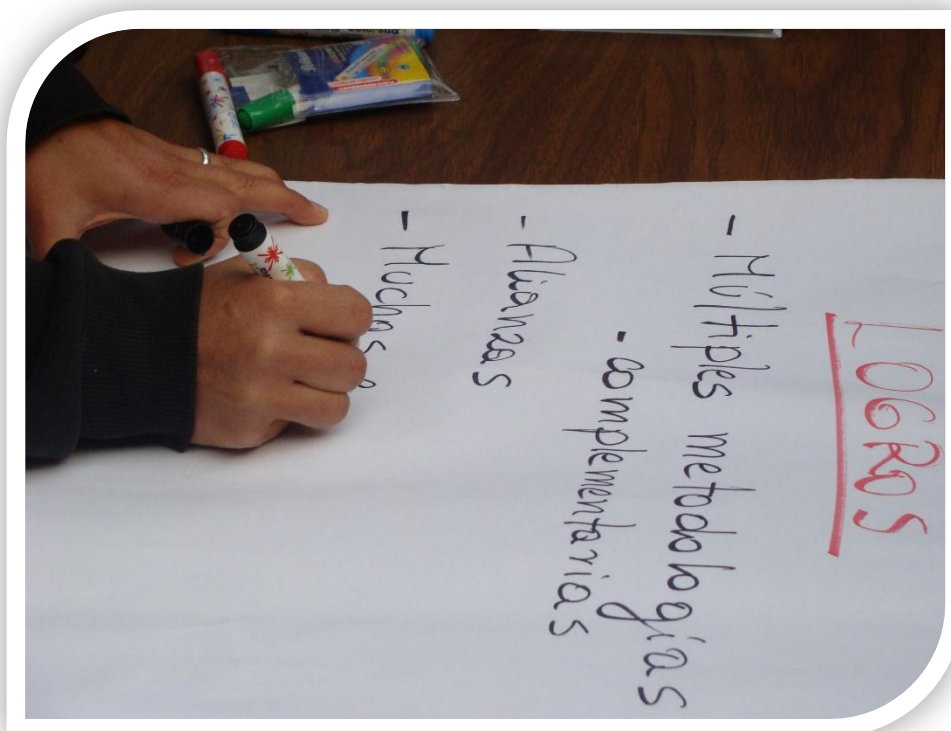


RALCEA

Red de Centros de Excelencia en Agua en América Latina

Manual para el diseño, realización, evaluación y monitoreo de actividades de desarrollo de capacidades



2015

European Commission
Joint Research Centre
Institute for Environment and Sustainability

Contact information

César Carmona-Moreno
Address: Joint Research Centre, Via Enrico Fermi 2749, TP 121, 21027 Ispra (VA), Italy
E-mail: cesar.carmona-moreno@ec.europa.eu
Tel.: +39 0332 78 9654

JRC Science Hub
<https://ec.europa.eu/jrc>

Legal Notice

This publication is a Technical Report by the Joint Research Centre, the European Commission's in-house science service. It aims to provide evidence-based scientific support to the European policy-making process. The scientific output expressed does not imply a policy position of the European Commission. Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of this publication.

All images © European Union 2015, provided by coordinators of RALCEA working group: Mapeo de Actores y Desarrollo de Capacidades. References of Graphs and Diagrams are included if from external sources.

JRC93539

EUR 27061 ES

ISBN 978-92-79-45051-8 (pdf)

ISSN 1831-9424 (online)

doi: 10.2788/129829

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

© European Union, 2015

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Abstract

Fundamentalmente, el desarrollo de capacidades es acerca del cambio. Los resultados esperados consisten generalmente en qué medida las personas realizan su trabajo de manera diferente. Para hacerlo, necesitan mayores conocimientos, burocracias u organizaciones que les animen a hacerlo, y cambios en las reglas y normas informales que motiven cambios en el comportamiento.

Ahora es comúnmente aceptado que el conocimiento y la capacidad deben ser concebidas y dirigidas a varios niveles distintos, pero interconectados, incluyendo tanto a los individuos (con sus conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes), las organizaciones (que operan a través de procedimientos, rutinas, la gestión del conocimiento y de incentivos sistemas) y las instituciones del sector y el "entorno propicio" (marcos legales, fiscales, la política y los marcos administrativos) y la sociedad civil.

Los esfuerzos de desarrollo de capacidades serán tanto más efectivos cuando se consideren y profundicen estos aspectos, que requieren una profunda comprensión del contexto actual (el punto de partida), la visión de los resultados a alcanzar, y el diseño de una estrategia para lograrlo. Todos estos hitos deberán también considerar indicadores de cambios y mecanismos de monitoreo y evaluación, que también deberán contar con el necesario presupuesto para realizarse. Es responsabilidad de las organizaciones de desarrollo de capacidades evaluar sus impactos, pero esto no será factible sin una profunda comprensión de la complejidad del desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento.

Esperamos que este manual brinde aspectos prácticos que ayuden en el diseño de algunas de las tantas actividades que se pueden hacer en el marco del desarrollo de capacidades, y que dirijan la mirada hacia otras áreas, como el monitoreo y la evaluación que son tan necesarias como las actividades en sí mismas.

AUTORES Y AGRADECIMIENTOS

Autores:

Damián Indij, Marta Paris, y Mario Schreider de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas (FICH) del Universidad del Litoral (UNL), Santa Fe, Argentina, coordinadores del Eje Temático RALCEA- Mapeo de Actores y Desarrollo de Capacidades

Editores:

Céline Dondeynaz, César Carmona-Moreno del Centro de Investigación Común de la Comisión Europea, Italia.

Este documento fue desarrollado en el marco del Proyecto de Apoyo de la Comisión Europea a la Red Latinoamericana de Centros de Excelencia en Agua (RALCEA, 2010-2014) por el eje de trabajo temático Mapeo de Actores y Desarrollo de Capacidades.

Se agradece a la Dirección General de Cooperación y Desarrollo- DG EuropeAid y del Centro Común de Investigación- DG JRC por los apoyos al proyecto RALCEA y la publicación de este Manual para el desarrollo de actividades de capacitación.

PRÓLOGO

Cuando se realiza una actividad de desarrollo de capacidades es importante planificarla y diseñarla eficazmente para asegurar la calidad del evento en cuanto a su contenido y su funcionamiento. Este manual presenta guías, procedimientos y sugerencias para la planificación, diseño e implementación de cursos y actividades de capacitación en la temática de la gestión integrada de recursos hídricos y acceso a agua potable, saneamiento e higiene.

Este manual:

- 1) Repasa los conceptos más importantes a considerar cuando se planifica, diseña y realiza un curso.
- 2) Brinda una alternativa lógica y ordenada desde el inicio de la idea hasta evaluación de los resultados de un curso de capacitación, lo cual permite alcanzar mejores niveles de eficiencia en el uso del tiempo y los recursos.
- 3) Ofrece un ejemplo de planilla de control de tareas y procesos útil y fácil de usar.
- 4) Facilita documentos de formatos estandarizados utilizados para los cursos, como por ejemplo diseños de diplomas, encuestas, planillas de datos, planillas de evaluación, etc.
- 5) Ofrece sugerencias basadas en la experiencia del Eje de Trabajo Mapeo de Actores de RALCEA; LA-WETnet y de Cap-Net PNUD.

Para el mejor aprovechamiento de esta herramienta sugerimos tomar nota de las ideas que consideren más importantes para su caso en particular. A medida que se avance en la planificación, diseño e implementación y seguimiento sugerimos repasar el instructivo y registrar los avances y dificultades.

Esperamos que esta herramienta sea de utilidad como apoyo a la organización de cursos de desarrollo de capacidades para la gestión sustentable del agua en América Latina, y particularmente en la coordinación que Puntos Focales Nacionales y Centros de Excelencia de la región tengan en pos de una mayor vinculación y fundamentación de políticas públicas en conocimiento científico.

Desde ya muchas gracias.

Cordialmente,

Coordinación del Eje Temático Mapeo de Actores de RALCEA
Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas, Universidad Nacional del Litoral, Argentina
FICH-UNL

ÍNDICE

Acrónimos	6
Introducción	7
Enfoque, Formato y Calidad del Curso	9
Comunicación y difusión	11
Plan de organización: sistematización de procesos	12
La gestión del conocimiento y el monitoreo del impacto del curso	19
Aspectos Financieros	21
Lecturas recomendadas	22
Conclusión	23
Anexos	24
Anexo 1: Ejemplo de ficha de sesión	25
Anexo 2: Programa del curso	26
Anexo 3: Planilla de datos de los participantes	28
Anexo 4: Ficha de evaluación de cursos	32
Anexo 5: Ejemplo de una propuesta para un curso	33
Anexo 6: Estructura para el diseño de un presupuesto para un curso	38
Anexo 7: Modelo del diploma de un curso	39

ACRÓNIMOS

Cap-Net	Red Internacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Sustentable del Agua – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
CE	Centro de Excelencia
FICH-UNL	Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas – Universidad Nacional del Litoral
GIRH	Gestión Integrada de los Recursos Hídricos
LA-WETnet	Red Latinoamericana de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Integrada del Agua
PF	Punto Focal
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RALCEA	Red Latinoamericana de Centros de Excelencia de Gestión de los Recursos Hídricos

Objetivos y Visión para los cursos: ¿Hacia dónde vamos?

➔ Capacitación

Las acciones de desarrollo de capacidades se dirigen a aquellos individuos e instituciones que buscan fortalecer su conocimiento y habilidades para un mejor entendimiento e implementación de la gestión integrada del agua y acceso a agua potable, saneamiento e higiene.

El tipo de conocimiento a trabajar aquel que responde a las necesidades locales y promueva el fortalecimiento local. En todos los casos, los contenidos y metodologías deberían presentar un enfoque local, apoyándose en problemas concretos y en los desafíos regionales de desarrollo, equidad, y reducción de pobreza. Deberían basarse en la articulación de presentaciones teóricas, casos de estudio, ejercicios grupales y espacios de análisis y discusión con el objetivo de lograr una amplia participación y consideración de los conocimientos y necesidades de cada uno de los asistentes.

Equipos de trabajo interdisciplinarios, formados por destacados expertos regionales de los Centros de Excelencia y otras instituciones con las cuales se colabora aseguran la calidad y relevancia en los contenidos y las metodologías de enseñanza. Como complemento, la colaboración global con programas como Cap-Net PNUD y otras redes facilita el acceso a lecciones, prácticas y especialistas internacionales.

➔ Trabajo en red

El éxito de una red radica en la habilidad de combinar y multiplicar los valores, experiencias y recursos de sus miembros para fortalecer la capacidad de cada uno, y de la red como totalidad. De esta manera, se capta la naturaleza integrada y holística de la nueva visión del agua. También se busca que los beneficiarios de las actividades representen a los variados grupos de interés que son los actores claves para el uso y manejo de los recursos hídricos. Un marco como el de RALCEA brinda una oportunidad única para favorecer el desarrollo de capacidades y la integración de múltiples grupos de interés beneficiarios.

➔ Encuadre metodológico: el principio de dar respuestas a las demandas

El desarrollo de capacidades es una herramienta para el fortalecimiento de las instituciones que gestionan el agua en América Latina y como tal tiene que estar orientada por la demanda.

Este principio establece como punto de partida del proceso, la identificación y definición del proyecto institucional, o grupo de actores de interés que se quiere fortalecer.

Este enfoque se sustenta en el hecho que, sin un proyecto establecido y sin un adecuado análisis de brechas entre la situación actual y las metas que la institución se ha propuesto, no es posible identificar necesidades. De este modo se evita caer en los clásicos enfoques soportados en la oferta o en capacitaciones de orden general que, si bien son valiosos desde el conocimiento en sí, no contribuyen al

objetivo fundacional de fortalecer la institución para un mejor cumplimiento de sus objetivos en tiempo y forma.

Así mismo, y en el marco de los objetivos de RALCEA, la metodología busca contribuir a la meta de tender puentes entre los Puntos Focales, como las instituciones a cargo de la gestión del agua, y los Centros de Excelencia, como las instituciones generadoras de conocimiento. Estos puentes tendrán mejores cimientos y serán utilizados cuando conecten puntos precisos y respondan a una necesidad específica.

Pero la retroalimentación que el enfoque prevé, no se agota con la sola identificación fundamentada de necesidades y una respuesta de los CE en función de sus capacidades. El proceso se completa cuando la oferta (CE) además de responder a las demandas explícitas (PF) se involucra en un proceso de construcción de saberes fundado en las realidades locales. Ello tiene un efecto multiplicador importante porque al tiempo que “empodera” actores del sector gubernamental, resulta un flujo de orientación significativo para el desarrollo científico. Es más, orienta políticas del sector científico tecnológico estableciendo prioridades en función de los modelos de desarrollo, a los cuales la gestión del agua no es ajena.

En síntesis, el esquema propuesto, basado en el principio de dar respuestas a las demandas trae asociadas las siguientes fortalezas:

- Reconoce en el fortalecimiento institucional el inicio del proceso
- Funda necesidades de capacitación en análisis de proyecto enmarcados en planes de desarrollo, y no en el simple proceso de acumulación de conocimientos
- Pone al sector académico (CE) en contacto con las realidades del sector político (PF)
- Mejora los niveles de compromiso del sector académico
- Favorece los procesos de integración de ambos sistemas a partir del trabajo en conjunto
- Conlleva mejoras en el procedimiento, a partir de la premisa de “hacer – aprender”
- Favorece la definición de políticas en ciencia y tecnología que se inserten en el sistema social y productivo.
- Resulta fácilmente generalizable a otros ámbitos y disciplinas

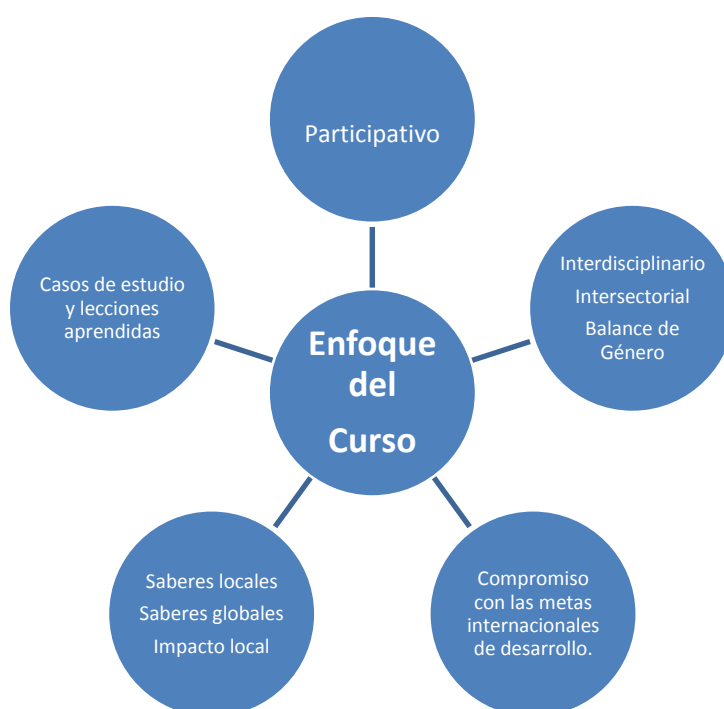
➔Diagnóstico previo: ¿Con qué recursos contamos?

Como primer paso, es aconsejable tener un diagnóstico actualizado de los recursos con los que cuenta la organización a cargo del curso. Antes de asumir el compromiso y comenzar con la organización propiamente dicha, es fundamental tener una idea clara sobre la disponibilidad de recursos financieros, humanos y de tiempo, así como un panorama sobre alianzas existentes con otras organizaciones vinculadas a la temática. A continuación se plantean algunas preguntas guía para construir un diagnóstico:

- ✓ ¿Con qué recursos humanos cuenta para la organización para la realización de la actividad?
- ✓ ¿Existen profesores o expertos locales en la temática del curso?
- ✓ ¿Existen a nivel regional?
- ✓ ¿Cuenta la organización con capacidad administrativa para procesar pagos, reservas, etc.?
- ✓ ¿Funcionan los mecanismos de comunicación interna y externa?
- ✓ ¿Cuenta con disponibilidad de recursos económicos?
- ✓ ¿Hay interés local en la temática propuesta para el curso?
- ✓ ¿Puede identificar organizaciones locales y regionales interesadas en colaborar con el curso?
- ✓ ¿Puede identificar patrocinantes potenciales?

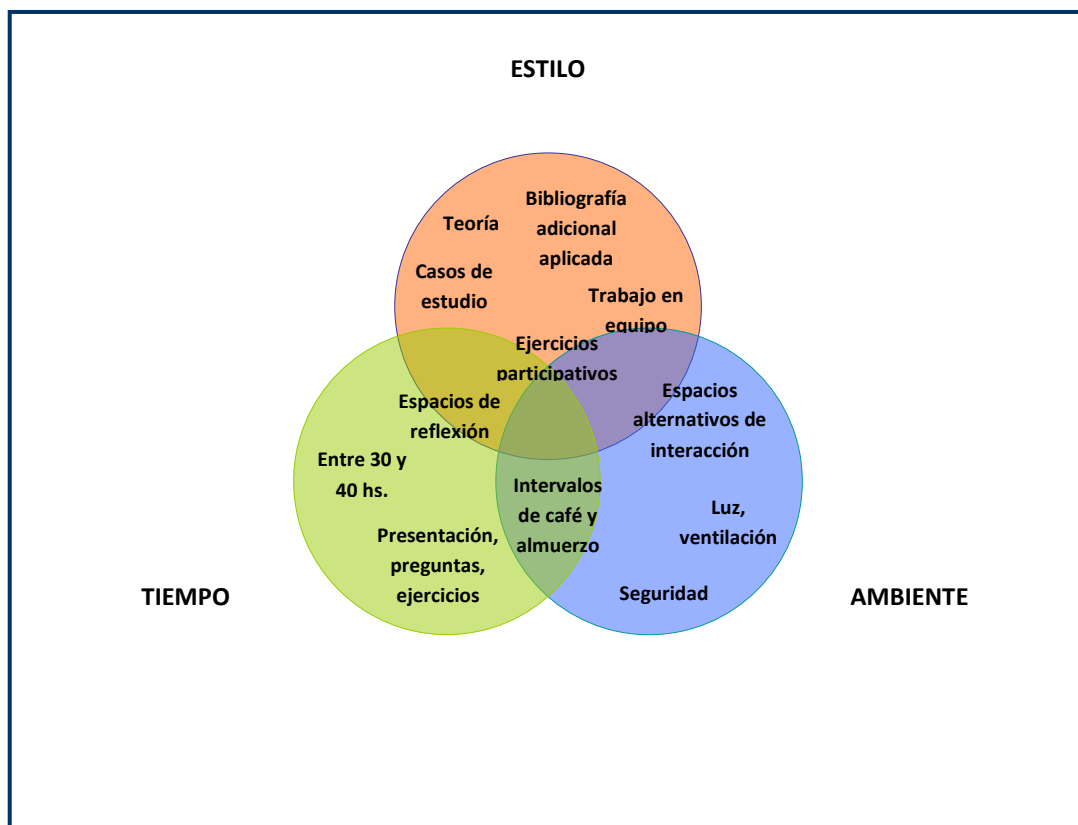
Enfoque

- i) Participativo: Generación de espacios para trabajos en grupo, juegos de roles y debates, involucrando a todos aquellos que quieran participar.
- ii) Interdisciplinario, Intersectorial y Balance de Género: Es fundamental en la visión integrada de gestión del agua que los equipos de profesores sean interdisciplinarios y exista una participación de personas de diversos ámbitos y organizaciones manteniendo el balance de género.
- iii) Metas internacional de desarrollo: lucha contra la pobreza, provisión equitativa de agua potable y saneamiento, acceso universal a la educación y mejoramiento de la salud. Desde las Metas del Milenio hasta las Metas Post 2015 de Desarrollo Sustentable, incluyendo las metas nacionales y locales.
- iv) Saberes locales, Saberes globales, Impacto local: Últimos avances a nivel mundial y relevancia para el impacto local. La eficacia del desarrollo de capacidades radica en que lo aprendido pueda adecuarse a las necesidades locales y ser implementado con éxito. Es imprescindible también, aprovechar el conocimiento local para la adaptación e implementación de planes a niveles de comunidades. Muchas veces se subestima el aporte de este conocimiento y se cometen errores innecesarios que desperdician tiempo y recursos. Esto es además, una forma de respetar a los habitantes de la zona de trabajo y generar vínculos positivos con los grupos de interés involucrados. Incluso el curso puede ser en sí misma una estrategia para valorizar a los profesionales locales.
- v) Casos de estudio y lecciones aprendidas: experiencias locales, regionales y globales que alimenten una visión integrada del manejo del agua e impulsen acciones locales concretas.



Formato y Ambiente

- i) Estilo: Los cursos tendrán instancias de exposición teórica, trabajo en equipo, análisis de casos de estudio y ejercicios participativos. Es fundamental transmitir conocimiento pero a su vez generar espacios de interacción entre participantes ya que una parte importante del conocimiento y experiencia es provista por los participantes mismos. También es esencial para mantener la motivación y concentración de los participantes.
- ii) Tiempo: Un típico curso de 5 días tendrá una duración de entre 30 y 35 horas. Se sugiere que las sesiones generalmente sean de 60-90 minutos cada una y tengan el siguiente esquema: presentación inicial (40% del tiempo), preguntas (20%) y ejercicios (40%). Esta distribución optimiza el rango de atención de las personas y hace más dinámica cada sesión. Las jornadas tendrán 2 intervalos de café y uno de almuerzo. Es importante darle un respiro a los participantes para mantener el nivel de motivación alto y permitir un espacio de recuperación de energías. A su vez, los intervalos son espacios que permiten el contacto directo entre los participantes y profesores y en donde se desarrollan ideas, contactos y futuras alianzas.
- iii) Ambiente: El espacio de trabajo debe contar con ventilación apropiada, luz natural, y cumplir con las normas locales de seguridad. Es fundamental que el ambiente sea el propicio para dar capacitación. A su vez es importante contar con otro espacio físico para los intervalos y almuerzos, y de ser posible, para el trabajo en grupo, que permita desconectarse del espacio de trabajo principal.



La comunicación de la actividad no sólo cumple la función de convocar participantes al curso, sino también la de informar a la sociedad la importancia que se le está dando a temas vinculados al agua y la visión integrada para su manejo y particularmente al desarrollo de capacidades.

Tareas

- i) Definir tareas específicas de comunicación y difusión del evento teniendo en cuenta tiempos (¿a partir de cuándo?), frecuencia (¿cada cuánto?), canales específicos (¿en qué periódico?, ¿en qué boletín informativo?) y contenido (¿qué quiero enfatizar y transmitir?).
- ii) En caso de querer comunicar en medios gráficos y/o electrónicos, confeccionar una pieza de comunicación acorde.
- iii) Implementación de las acciones de comunicación.
- iv) En los 15 días siguientes al curso, confeccionar un informe final para publicar en el sitio web de la red, portal de la institución organizadora, del Centro de Excelencia, de las instituciones participantes, etc.

SUGERENCIAS

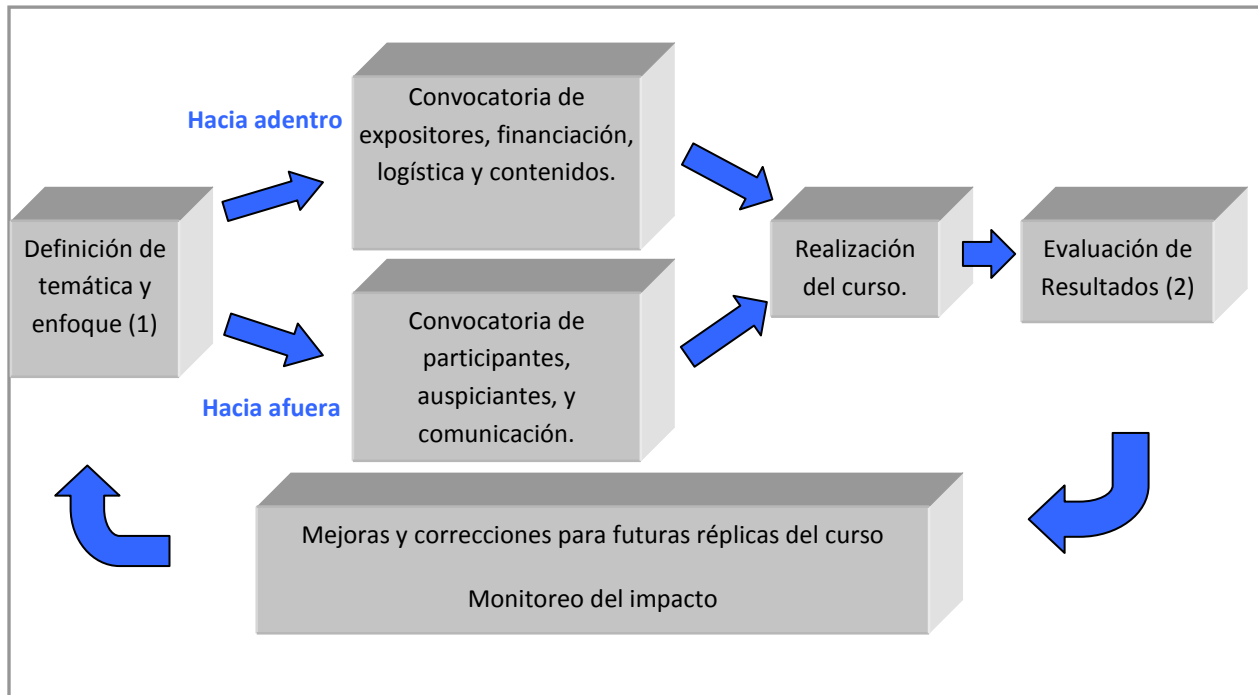
♦ A la hora de comunicar es importante transmitir que el curso no es una iniciativa puntual y aislada sino parte de un ciclo de actividades de capacitación, ya sea a nivel local (de la organización que lo implementa) o a nivel regional en el trabajo de RALCEA u otras redes, como LA-WETnet. Comunicar el sentido de continuidad en el tiempo de estas acciones en pos de alcanzar resultados sostenibles y concretos es fundamental.

♦ Tal como lo propone la visión integrada del agua, es necesario comunicar el carácter interdisciplinario e intersectorial del curso, de manera que todas las personas que estén de alguna forma involucradas con la gestión del agua, se sientan potenciales participantes de este curso.

♦ Agrega valor a la iniciativa al comunicar los resultados del curso. Es muy positivo que la comunicación siga luego de terminado el curso. Esto no solo amplía el impacto de la concientización sobre el tema, sino que funciona para atraer a futuros participantes de otros cursos y brinda un aspecto muy valioso en términos de transparencia y acceso a la información.

PLAN DE ORGANIZACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE PROCESOS

Es importante entender cuáles son los procesos y tareas involucrados en la realización de un curso, y como una buena o mala gestión impacta directamente sobre los resultados de la actividad y otras actividades futuras.



(1) Identificación y respuesta a las demandas:

¿Existe un proyecto o institución que demanda la capacitación?

¿Cuáles son las necesidades?

¿A quién va dirigida la capacitación?

¿Dónde se realizaría?

¿Hay alguna temática de interés o caso de estudio?

(2) Evaluación y monitoreo del impacto:

Luego de los 6 meses de haberse realizado el curso, los participantes deberían ser contactados para que respondan las siguientes preguntas. Luego se deberían analizar y agrupar las respuestas para elaborar un informe.

1. ¿Cómo utilizó el conocimiento adquirido durante el curso para mejorar su trabajo?

2. ¿Cómo compartió el conocimiento adquirido durante el curso para mejorar el rendimiento de su organización?

3. ¿De qué manera compartió el conocimiento adquirido con colegas de su propia institución o de otras organizaciones?

En este instructivo se ha dividido el proceso de planificación ilustrado en el esquema superior en tres etapas:

1. Diseño
2. Implementación
3. Evaluación y Seguimiento

Cada etapa cuenta con un cronograma sugerido basado en experiencias de la Coordinación del Eje Mapeo de Actores de RALCEA, así como de LA-WETnet y Cap-Net PNUD.

Cada tarea está clasificada con un color para definir a qué área de trabajo pertenece.

Referencias

Comunicación y convocatoria	
Contenido y expositores	
Finanzas	
Organización	
Medición de resultados	

1. Diseño

Check-list y cronograma para la Etapa de Planificación

Tarea	check	3 meses antes del curso	2 meses antes del curso	1 mes antes del curso	15 días antes del curso	7 días antes del curso	CURSO
Planificación del curso							
Definición de la temática y enfoque							
Confección de un listado de responsabilidades							
Búsqueda de alianzas y auspiciantes							
Invitación a profesores y expositores y designación de un facilitador general (1) (7)							
Identificación del espacio físico							
Confección de un programa o temario inicial							
Determinación de un costo de inscripción							
Comunicación y convocatoria de participantes							
Confirmación de la participación de profesores							
Definición del sistema de becas							
Contratación de un servicio de catering (2)							
Confirmación de inscriptos, confección de lista de participantes							
Organización de la salida de campo (3)			opcional				
Organización y reserva de traslados y alojamiento							
Recepción de materiales de los profesores (4)							
Verificación de equipamiento (5)							
Preparación de las carpetas (6)							
Coordinación con medios para el lanzamiento							
Identificación de responsable de la logística y asistencia (8)							
Diseño e impresión de los diplomas							
Comunicación en medios							
Ambientación del espacio físico							
Recepción de materiales contratados							

Notas:

1. Invitación a profesores y expositores. Es preferible una alta participación de profesores locales que aporten conocimiento local. Esto además, reduce los costos del evento.
2. Contratación de un servicio de catering para proveer servicio de dos intervalos de café y un almuerzo por cada jornada de trabajo. Consultar por necesidades varias: celíacos, vegetarianos, sin sal, religiosas, otros.
3. En caso de efectuarse una salida de campo, deberán tomarse todo los recaudos necesarios en cuestiones de seguridad y logística. Se buscará que los traslados sean seguros, confortables y lo más breves posibles. La salida de campo no debería ser una actividad turística, sino un evento que le agregue valor a curso. Deberá ser muy bien preparada, organizando encuentros con distintas personas. Se sugiere como máximo un viaje de 1 hora desde el lugar de salida hasta el punto de destino.
4. Presentación de una ficha resumen de sesión, presentación en Power Point (en caso de utilizarla), listado de bibliografía y datos de contacto, por parte de cada expositor/profesor. Se sugiere compartir ejemplos y plantillas predeterminadas para conformar la imagen y estilo del curso.
5. Verificar equipamiento de imagen y sonido, traducción en vivo en caso de ser necesario, rotafolios, fibras y pizarrón para los expositores y una computadora, cañón y pantalla para las presentaciones digitales. Wi-fi en el salón del curso.
6. Preparación de las carpetas con fichas, temario, programa, papel en blanco, lápices o biromes, tarjetas de identificación y pen drives para grabar los materiales del curso. Se sugiere imprimir lo menos posible como política de sustentabilidad ambiental, además la mayoría de los participantes termina descartando el material impreso.
7. Designación de un facilitador general que deberá coordinar las sesiones y darle un sentido global al curso en su conjunto.
8. Identificación de una persona del equipo de organización del evento quién proveerá información sobre el curso y guiará en cuestiones de logística local (alojamiento, movilidad, turismo) a los participantes.

SUGERENCIAS

- ♦ Para facilitar la estadía de los participantes se podrá incluir en la carpeta, un mapa de la localidad, guía de atracciones turísticas y recomendaciones para el visitante.
- ♦ Verifique cuestiones técnicas como disponibilidad de enchufes/toma corriente, alargadores/prolongadores, apuntadores, etc. antes de comenzar el curso ya que imprevistos pueden surgir.
- ♦ Es muy importante llevar una planilla de tareas y registrar los avances día a día.
- ♦ Cuando contrata a un proveedor del servicio de catering, es fundamental tener una descripción detallada del servicio en papel firmado por el responsable del mismo. Esto evita malentendidos y servicios deficientes.
- ♦ En relación al espacio físico, la distribución del mismo, la luminosidad y las cuestiones de seguridad son fundamentales.

2. Implementación

Cronograma de la Etapa de Implementación

Tarea	check	Día anterior	1º día	2º día	3º día	4º día	5 día
Verificación previa de que todo esté listo							
Bienvenida al curso a los participantes							
Cobro de Inscripciones pendientes							
Entrega de carpetas con materiales del curso, preparar tarjetas de identificación para participantes y profesores (1)							
Desarrollo de Sesiones							
Presentación de participantes (2)							
Compleción de una planilla de datos de participantes (3)							
Habilitación permanente de una mesa informativa (4)							
Habilitación de una mesa con agua para beber							
Coordinación permanente con el servicio de catering							
Coordinación diaria de traslados							
Salida de campo (5)					opcional		
Actividades extracurriculares (6)			opcional	opcional		opcional	
Grabar pen drive con materiales del curso							
Recepción de fichas de evaluación							
Entrega de diplomas							
Cierre del taller							
Traslados							

Notas:

1. Entrega a cada participante y profesor de una carpeta con materiales y el programa del curso. Es fundamental que al comienzo del curso los participantes y profesores puedan tener en claro cómo funcionará el mismo.
2. Espacio de tiempo para que cada participante se presente y transmita sus expectativas del curso.
3. La planilla se había confeccionado con antelación al curso, a medida que los participantes de inscribían. Durante el curso se circula una versión para que todos comprueben que sus datos están correctos.
4. Habilitación permanente de una mesa informativa en donde los participantes podrán compartir información sobre sus organizaciones.
5. Salida de campo: se recomienda realizar salidas de campo solamente cuando éstas tengan un claro vínculo con la temática del curso. Las salidas de campo no son salidas turísticas. Es esencial organizarlas con anticipación, confirmando los lugares y las personas que serán contactadas. Se sugiere tener en cuenta las distancias, evitando largos traslados.
6. Actividades extracurriculares: éstas si pueden ser actividades sociales y/o turísticas que tendrán lugar fuera del horario del curso, por la tarde o noche, o al día siguiente de haber finalizado el curso.

SUGERENCIAS

- 💧 Registrar las expectativas de los participantes y exponerlas en una cartelera que esté presente durante todo el curso.
- 💧 Respetar los horarios lo mejor posible, recordando que los intervalos son necesarios para mantener la motivación de los participantes.
- 💧 Tratar de evitar que se repita el menú de los intervalos y del almuerzo, lo cual también impacta sobre la motivación y rendimiento de los participantes.
- 💧 Llevar un registro permanente del evento, tomando nota de los éxitos y problemas que surgen para potenciales mejoras en el futuro. Recuerden que tal vez ustedes no estén a cargo de replicar el curso en el futuro, y por ende todo registro escrito será de gran importancia para transferir el aprendizaje obtenido y mejorar los procesos involucrados.
- 💧 Generar oportunidades para que los medios presentes puedan tomar testimonios de los participantes y profesores en relación a la temática del agua y la GIRH.

3. Evaluación del curso y preparación de los informes

Tarea	check	siguientes 15 días
Pago de saldos por gastos de logística		
Procesamiento de las fichas de evaluación		
Evaluación general de aspectos logísticos del curso		
Elaboración de informe de resultados e informe financiero		
Comunicación de resultados		

SUGERENCIAS

💧 Para la evaluación de aspectos logísticos y la elaboración de un informe es importante hacer una reunión interna con todos aquellos involucrados de la organización del curso. Puede haber opiniones diversas que vale la pena tener en cuenta. También es importante que esta reunión sea lo antes posible de manera de asegurar que las impresiones y percepciones estén frescas.

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL MONITOREO DEL IMPACTO DEL CURSO

El desarrollo de capacidades brinda herramientas y conocimientos para iniciar, guiar y apoyar desarrollo institucional. La mayoría de las actividades que implican desarrollo institucional conciernen a la transferencia de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la facilitación del uso de esas capacidades.

La capacidad ha sido definida como la habilidad de los individuos y de las organizaciones o las unidades organizacionales para desempeñar funciones de manera eficaz, eficiente y sustentable. Esto supone que la capacidad no es un estado pasivo sino parte de un proceso continuo.

El desarrollo de capacidades es:

- Un proceso continuo de mejora a nivel individual, organizacional o social.
- Un proceso multidimensional, dinámico, que se ve afectado por el contexto externo.
- La mayoría de las actividades requieren la transferencia de conocimientos, desarrollo de habilidades y facilitar el uso de éstas capacidades.

Además, es fundamental tener en cuenta que el desarrollo de capacidades tiene que darse a nivel local, fortaleciendo a las instituciones locales y generando capacidades locales.

Capacidades desarrolladas en el sector del agua equivale a decir que se ha anclado conocimiento y está disponible para su uso efectivo por distintos actores (grupos de interés) en distintas instancias de la gestión del agua.

La gestión del conocimiento para las redes de desarrollo de capacidades significa la facilitación de conocimiento a diferentes niveles y para diferentes grupos destinatarios. La gestión del conocimiento en las redes trata sobre cómo se crea un particular entendimiento, cómo se comparte con otras instituciones de desarrollo de capacidades y finalmente cómo se transfiere a grupos meta que son parte del sector del agua. La gestión del conocimiento funciona adecuadamente cuando resulta en beneficios directos.

El ciclo de la gestión del conocimiento muestra un proceso de organización continuo en el que:

- i. El conocimiento de base es establecido;
- ii. El conocimiento es adaptado y compartido entre los miembros de la red;
- iii. El conocimiento es transferido a los grupos meta (usuarios del agua, coordinadores, profesionales de la GIRH);
- iv. El conocimiento es generado (a nivel local y global).

El poder de la gestión del conocimiento está en permitir a las organizaciones disponer y aumentar de forma explícita la productividad de estas actividades y destacar su valor como grupo, así como el de sus miembros individuales.

1. Midiendo el impacto de las acciones de desarrollo de capacidades

Medir el impacto del desarrollo de capacidades presenta tres grandes desafíos:

- i. Existe una falta de comprensión de la naturaleza de la relación entre la capacidad y el rendimiento. Por ejemplo, poco se sabe sobre qué elementos o combinaciones de elementos de la capacidad son fundamentales para un determinado rendimiento.
- ii. Hay una variación considerable en lo que constituye el rendimiento "adecuado". Por ejemplo, en la literatura existen numerosos ejemplos de cómo mejorar la capacidad de organización, pero muy poca discusión sobre cuál es el nivel de rendimiento de la organización que se espera con las mejoras en la capacidad.
- iii. la capacidad, no sólo es dinámica y multidimensional, también está directamente influenciada por factores contextuales (ambiente externo). Por lo tanto, el nivel máximo de la capacidad que se puede alcanzar en cualquier entidad puede variar en el tiempo y el contexto.

2. Metodología recomendada para medir el impacto de un curso¹

Cap-Net, la Red Internacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Sustentable del Agua, parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha estudiado por años distintas estrategias de gestión del conocimiento y mediación del impacto.

Actualmente, la metodología en uso consiste en contactar a todos los participantes de los cursos realizados, al cabo de 6 meses de haberse finalizado el curso y hacerles las siguientes 4 preguntas:

1. ¿Cómo han contribuido los conocimientos adquiridos para mejorar su desempeño en relación a la gestión del agua?
2. ¿De qué manera ha compartido los conocimientos adquiridos con colegas de su organización o de otras instituciones?
3. ¿Ha contribuido el curso a que su institución tenga un rol más relevante para una gestión sustentable del agua? ¿Cómo?
- 4- ¿Puede identificar cambios concretos en la gestión del agua en su zona a partir de los aportes del curso? ¿Cuáles? En otras palabras, ¿Ha contribuido el curso a la mejor gestión y preservación de los recursos hídricos?

Esta metodología está demostrando ser útil para conocer el impacto y utilidad de los conocimiento compartidos. Requiere de perseverancia y seguimiento (a veces con llamado telefónicos) con el fin de conseguir un alto grado de respuestas por parte de los participantes.

En algunos casos, las respuestas pueden ser muy positivas, y cuando eso sucede es recomendable volver a contactar a la persona que ha contestado con el objetivo de profundizar sobre su experiencia.

¹ Cap-Net PNUD: Plan de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje

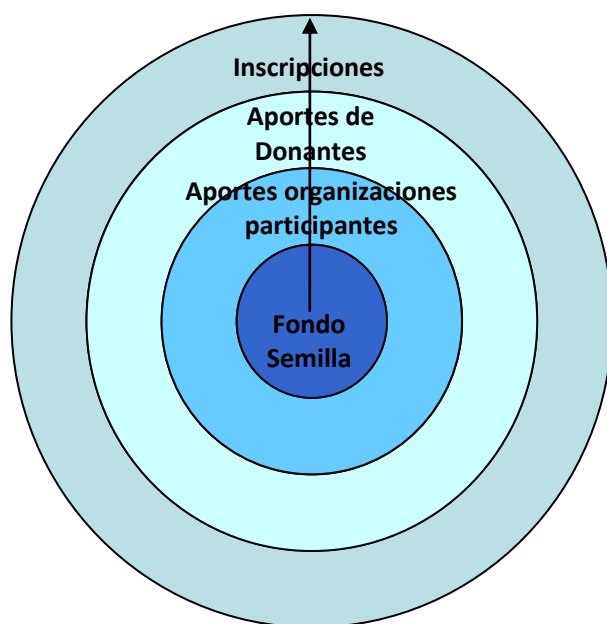
ASPECTOS FINANCIEROS

Es recomendable contar con un fondo semilla que sirva para iniciar el proceso de diseño y organización del curso. Este fondo semilla también es clave para comprometer nuevos aportes de otras organizaciones. Es necesario realizar una búsqueda de fondos para potenciar estos fondos iniciales. Se puede buscar el aporte de otras organizaciones participantes y/o patrocinantes en dinero o especies.

Las fuentes complementarias de financiamiento pueden ser:

- aportes de la institución organizadora;
- aportes de instituciones aliadas;
- aportes de donantes (ya sea un monto general en apoyo al curso, o bien aportes específicos para la participación de algunos participantes – locales y/o regionales, en cuyo caso además del costo de inscripción el donante puede cubrir sus gastos de viaje y estadía);
- inscripciones de los participantes.

Fuentes de ingreso para financiar el curso



LECTURAS RECOMENDADAS

Cap-Net UNDP, 2002. Capacity Building for Integrated Water Resources Management; The importance of Local Ownership, Partnerships and Demand Responsiveness. Cap-Net, International Network for Capacity Building for Sustainable Water Resources Management. United Nations Development Programme.

Cap-Net UNDP, 2009. Monitoring, Evaluation, and Learning Plan. Cap-Net, International Network for Capacity Building for Sustainable Water Resources Management. United Nations Development Programme.

Cap-Net UNDP, 2011. Network Management Tools: Planning short courses. Cap-Net, International Network for Capacity Building for Sustainable Water Resources Management. United Nations Development Programme.

Indij, D., 2005. Knowledge management: active and collaborative alliances for effective development. IRC / UNESCO-IHE Symposium "Learning Alliances for scaling up innovative approaches in the Water and Sanitation sector." Delft, The Netherlands, 6-10 June 2005.

LA-WETnet, 2007. Desarrollo de capacidades para la gestión integrada del agua y acceso a agua potable, saneamiento e higiene. Carpeta de procesos para la realización de cursos de capacitación. LA-WETnet, Red Latinoamericana de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Integrada del Agua.

Sida (2014). Capacity Development Literature Review. UTV Working Paper 2014:1. SIDA, Sweden.

U. Wehn de Montalvo and G. Alaerts / Water Policy 15 (2013) 1–14. Leadership in knowledge and capacity development in the water sector: a status review. UNESCO-IHE Institute of Water Education.

CONCLUSION

Fundamentalmente, el desarrollo de capacidades es acerca del cambio. Los resultados esperados consisten generalmente en qué medida las personas realizan su trabajo de manera diferente. Para hacerlo, necesitan mayores conocimientos, burocracias u organizaciones que les animen a hacerlo, y cambios en las reglas y normas informales que motiven cambios en el comportamiento².

Ahora es comúnmente aceptado que el conocimiento y la capacidad deben ser concebidas y dirigidas a varios niveles distintos, pero interconectados, incluyendo tanto a los individuos (con sus conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes), las organizaciones (que operan a través de procedimientos, rutinas, la gestión del conocimiento y de incentivos sistemas) y las instituciones del sector y el "entorno propicio" (marcos legales, fiscales, la política y los marcos administrativos) y la sociedad civil³.

Los esfuerzos de desarrollo de capacidades serán tanto más efectivos cuando se consideren y profundicen estos aspectos, que requieren una profunda comprensión del contexto actual (el punto de partida), la visión de los resultados a alcanzar, y el diseño de una estrategia para lograrlo. Todos estos hitos deberán también considerar indicadores de cambios y mecanismos de monitoreo y evaluación, que también deberán contar con el necesario presupuesto para realizarse. Es responsabilidad de las organizaciones de desarrollo de capacidades evaluar sus impactos, pero esto no será factible sin una profunda comprensión de la complejidad del desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento.

Esperamos que este manual brinde aspectos prácticos que ayuden en el diseño de algunas de las tantas actividades que se pueden hacer en el marco del desarrollo de capacidades, y que dirijan la mirada hacia otras áreas, como el monitoreo y la evaluación que son tan necesarias como las actividades en sí mismas.

² Sida (2014). Capacity Development Literature Review. UTV Working Paper 2014:1. SIDA, Sweden.

³ U. Wehn de Montalvo and G. Alaerts / Water Policy 15 (2013) 1–14. Leadership in knowledge and capacity development in the water sector: a status review. UNESCO-IHE Institute of Water Education.

Anexo 1: Ejemplo de ficha de sesión

<i>Nombre del curso. Lugar y Fecha.</i>	
Sesión:	Numerar según corresponda en el Programa
Tema:	Título de la sesión
Contenido:	Breve descripción (máx. 1 página) explicando el contenido y objetivos de relevancia de la sesión dentro de la perspectiva de la GIRH y el agua y el saneamiento.
Duración:	Presentación _____ minutos Ejercicio _____ minutos (si corresponde) Análisis y discusión _____ minutos (se recomienda un mínimo de 30 minutos en aquellas sesiones de 1 hora y media, 15 minutos en aquellas en donde sigue una sesión completa de análisis) TOTAL _____ minutos
Objetivos:	Señalar hasta 4 objetivos.
Disertante(s):	Nombre del Disertante – Organización (E – Mail)
Método de capacitación:	Especificar los métodos a ser utilizados durante la sesión. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación, discusión interactiva, estudio de caso, video, ejercicio, otros (especificar)
Lecturas recomendadas y/o referencia:	Si se considera pertinente, recomendar documentos específicos recomendados. Idealmente estos documentos deberían estar disponibles en formato digital al cual se pueda acceder por E – Mail o página Web. Idealmente las vamos a incluir en el pen drive.
Vínculos Web:	Se deberán señalar vínculos con páginas Web que se recomiendan por sus contenidos y relación con el tema de la sesión. Idealmente, estos vínculos deben llevar a páginas de contenidos específicos en forma directa, no hacia páginas de inicio de algunas organizaciones.

Anexo 2: Programa del curso

Día	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
EJE TEMÁTICO	Tema del día	Tema del día	Tema del día	Tema del día	Tema del día
8:30 - 9:00	1 Apertura, Inauguración	Síntesis del día anterior	Salida de campo	Síntesis del día anterior	Síntesis del día anterior
09:00 - 09:30	2 Introducción: objetivos, agenda y expectativas	Sesión		Sesión	Sesión
09:30 - 10:45	Sesión				
10:45 - 11:00	Café	Café		Café	Café
11:00 - 12:00	Sesión	Trabajo en grupos		Sesión	Sesión
12:00 - 13:00	Sesión	Presentación de los grupos y discusión		Caso de estudio	Trabajo en grupos
13:00 - 14:00	Almuerzo	Almuerzo		Almuerzo	Almuerzo
14:00 - 15:00	Discusión abierta, identificación de preguntas y mensajes clave	Discusión abierta		Juego de roles	Presentación de los grupos
15:00 - 15:45	Caso de estudio	Sesión			Discusión abierta, mensajes clave de la semana
15:45 - 16:00	Café	Café		Café	Café
16:00 - 17:00	Sesión	Sesión		Discusión y análisis del juego de roles	Evaluación del curso y cierre
Apertura / Cierre	Contenido	Ejercicios / sesiones abiertas	Salida de campo	Trabajo en grupos / Juego de roles	Casos de estudio

Recomendaciones sobre el programa del curso

Se sugiere diseñar una estructura que presente un adecuado equilibrio entre las sesiones de contenido teórico (verdes), con otras instancias muy importantes para facilitar que los participantes puedan compartir conocimiento: sesiones abiertas (amarillas) para discutir temas e intercambiar miradas; sesiones de trabajo en grupos (violeta); y casos de estudio, para conocer ejemplos prácticos de los temas tratados.

Como se mencionó anteriormente, la salida de campo debería incluirse solamente cuando tenga un claro vínculo con la temática del curso. Las salidas de campo no son salidas turísticas. Es esencial organizarlas con anticipación, confirmando los lugares y las personas que serán contactadas. Se sugiere tener en cuenta las distancias, evitando largos traslados. Deberá ser muy bien preparada, organizando encuentros con distintas personas. Se sugiere como máximo un viaje de 1 hora desde el lugar de salida hasta el punto de destino.

Anexo 3: Planilla de datos de los participantes

COMPLETE AQUÍ EL NOMBRE DEL CURSO / LUGAR / FECHA

	Nombre	Apellido	Género	Profesión	E-mail	Skype	País	Organización	Cargo	Página Web	Dirección	Ciudad	Teléfono	Tipo de organización*
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														

* Tipo de organización

- Agencias y/o Programas de Naciones Unidas y de la Unión Europea
- Centros de aprendizaje / universidad
- Consultoras
- Empresas
- Estudiantes
- Operadores de agua y saneamiento
- Organizaciones de cuenca
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Profesionales
- Sector público

Anexo 4: Ficha de evaluación de cursos

COMPLETE AQUÍ EL NOMBRE DEL CURSO / LUGAR / FECHA

Ficha de evaluación del curso

Lo invitamos a completar este formulario de evaluación del curso para ayudarnos a mejorar nuestras actividades de desarrollo de capacidades. Por favor, sea franco y abierto con sus respuestas y comentarios. Su opinión -positiva o negativa- es valiosa para nosotros y será considerada en la preparación de actividades futuras. La información será considerada confidencial.

1. Grado de relevancia del curso para su trabajo o función actual.

1	2	3	4	5

1. Malo, 2. Regular, 3. Bueno, 4. Muy bueno, 5. Excelente

2. ¿En qué medida adquirió nueva información?

1	2	3	4	5

1. Ninguna 2. Poca, 3. Suficiente, 4. Más que suficiente, 5. Completamente

3. Utilidad de la información adquirida.

1	2	3	4	5

1. Mala, 2. Regular, 3. Buena, 4. Muy buena, 5. Excelente

4. ¿Se ajustó el enfoque del curso a lo que Ud. esperaba recibir?

1	2	3	4	5

1. De ninguna manera, 2. Poco, 3. Suficiente, 4. Más que suficiente, 5. Completamente

5. ¿Considera Ud. que el curso lo preparó para liderar un curso de seguimiento en su país / a través de su organización?

No	Un poco	Lo suficiente	Más que suficiente	Completamente

¿Qué tipo de contenidos / apoyo metodológico necesitaría para liderar un curso de seguimiento en su país / a través de su organización? (sin incluir apoyo financiero)

.....

.....

.....

6. Considerando el tema del curso, las sesiones fueron:

Totalmente relevantes	
Relevante en su mayoría	
Solo algunas fueron relevantes	
No fueron relevantes	

7. La exposición de las temáticas fue:

Excelente	
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

8. Las posibilidades de participación durante el desarrollo de las sesiones fue:

Excelente	
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

9. La duración del curso en términos de días fue:

Excesivo	
Adecuado	
Insuficiente	

10. El material de apoyo a las sesiones fue:

Excelente	
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

11. La presentación de Casos de Estudio y/o Experiencias entregadas le permitieron apreciar la temática en forma:

Adecuada	
Adecuada pero sin abarcar todas las temáticas	
Insuficiente	

Otro (describir).....

12. El desarrollo de Ejercicios y Trabajo Grupal fue:

Excesivo	
Adecuado	
Insuficiente	

13. ¿Qué elementos en particular faltaban dentro de los módulos, o qué elementos deberían haber sido más desarrollados en el curso?

.....

14. ¿Qué aspectos del curso le han resultado más útiles?

.....

15. ¿Qué aspectos del curso le resultaron de menor utilidad?

.....

16. ¿Qué acciones planea llevar a cabo como resultado de su participación en el curso?

.....

Otros Comentarios y Sugerencias

.....

Muchas gracias por sus valiosos aportes

Anexo 5: Ejemplo de una propuesta para un curso



GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HÍDRICOS (GIRH)

Curso de Desarrollo de Capacidades

Cochabamba, Bolivia, 7 al 11 de octubre de 2013

I. ANTECEDENTES

La presión sobre los recursos naturales cada vez es más evidente, en especial sobre el agua como un elemento fundamental en el desarrollo de las actividades del ser humano, como son: la agricultura, industria, doméstico y otros, que comprometen la conservación de los ecosistemas sino se lo realiza de una manera planificada.

Esta presión se evidencia aún más en el incremento en la demanda del agua para diferentes usos, pero la oferta no cambia o incluso disminuye por efectos de la contaminación; es por esto que incorporar la Gestión Integral de los Recursos Hídricos (GIRH) busca realizar un proceso planificado con participación de diferentes instancias y actores en la toma de decisiones para garantizar el desarrollo de sus actividades, reflejado en su crecimiento económico con igualdad, equidad social y garantizando el acceso en calidad y cantidad de los recursos naturales para las generaciones futuras.

Bolivia se encuentra entre los diez países con mayor diversidad biológica y alberga ecosistemas acuáticos que tienen características ambientales, sociales y culturales particulares; sin embargo, la distribución espacial y temporal de las lluvias no es homogénea, resultando en zonas con déficit hídrico que abarcan gran parte del altiplano y de los valles interandinos. Por otro lado, el crecimiento poblacional ha incrementado la demanda por el agua para satisfacer los diferentes usos, entre los principales se han identificado el consumo doméstico y riego.

Adicionalmente a estos aspectos, se han identificado los siguientes problemas:

- Acelerada degradación biofísica de las cuencas hidrográficas, por la sobreutilización de sus recursos naturales y procesos de erosión, que conducen a la desertificación, disminuyendo la producción e incrementando la pobreza, migración, inseguridad alimentaria, pérdida del valor del suelo e ingresos económicos.
- Escasez de los recursos hídricos y restricción de su aprovechamiento, por efectos del aumento de usos del agua, uso ineficiente, cambio climático, pérdida de calidad por contaminación minera, hidrocarburífera, animal y humana, factores que se constituyen en limitaciones crecientes para el desarrollo local e inclusive el sustento, salud familiar y calidad de vida.
- Creciente competencia y conflictos por acceso y uso múltiple del agua, debido a los diferentes intereses de los usuarios en las distintas partes de una cuenca; no existen mecanismos claros que faciliten la coordinación y el establecimiento de acuerdos entre los distintos sectores geográficos y sociales.
- Los fenómenos de cambio climático y particularmente aquel de la variabilidad climática, que provocan impactos que no son reversibles, provocando pérdida de la biodiversidad, económicas de las comunidades asentadas en las cuencas del país.
- Insuficientes políticas y normativa para MIC y GIRH, que se reflejan en falencias para lograr una gestión integrada e intersectorial de los recursos hídricos bajo una visión a largo plazo, debido a la falta de mandatos claros y a la dispersión e incumplimiento de la normatividad que vincule los diferentes usos.
- Bajo nivel de información, conocimientos y capacidades técnicas e institucionales para la gestión integral del agua, dando lugar a intervenciones mayoritariamente sectoriales en las cuencas, al no existir todavía la suficiente conciencia de la necesidad del manejo integral con un enfoque holístico e integrador.
- Falta de definición de atribuciones a nivel departamental y municipal, sobre el uso de la tierra y manejo de los recursos naturales, en función a la Nueva Constitución Política del Estado (CPE), mediante la institucionalidad de las regiones y comunidades indígenas originarias para un mayor control sobre sus territorios.

En este entendido se ha identificado la necesidad de fortalecer las capacidades de los Gobiernos Autónomos Municipales (GAM) así como de cada Entidad Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario (EPSA) mediante la formación de sus funcionarios en la comprensión y posterior incorporación del enfoque de GIRH en sus acciones, debido a que la gestión de los recursos hídricos ha sido abordada en forma aislada en proyectos sectoriales, como riego, agua potable y otros; hecho que no ha permitido abordar el conjunto de temas y componentes de la GIRH, siendo esta necesidad plasmada como mandato en la Ley de la Madre Tierra como un instrumento normativo que impulse las acciones para promover la conservación y uso sustentable de los recursos naturales.

II. OBJETIVO

Fortalecer las capacidades de los GAM y EPSAs mediante la comprensión del enfoque de Gestión Integral de Recursos Hídricos considerando las problemáticas locales y la experiencia desarrollada en los últimos años, para su posterior incorporación en los procesos de planificación que permita su implementación.

III. RESULTADOS ESPERADOS

- Se ha generado entre los participantes, conocimiento y capacidad de análisis en torno a conceptos, experiencias y prácticas en materia de Gestión Integral de Recursos Hídricos (GIRH).
- Se han intercambiado saberes y experiencias entre los participantes, tanto durante el curso como a través del establecimiento de mecanismos de actualización e interacción post-curso, de carácter más recurrente.
- Las y los participantes han analizado y adoptado instrumentos de monitoreo y evaluación para establecer indicadores de avance en la GIRH.
- Los participantes tienen nociones básicas para la resolución de conflictos tomando en cuenta los principios de la GIRH.

IV. PARTICIPANTES:

El curso taller está dirigido a:

Representantes de las Entidades Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario (EPSA), de las localidades de La Guardia, Cuatro Cañadas, Santa Fe, San Carlos (Departamento de Santa Cruz), Puerto Villarroel (Departamento de Cochabamba), Sica Sica y Viacha (Departamento de La Paz), cuyas funciones tienen que ver con la prestación de servicio de agua potable y alcantarillado sanitario.

Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Municipales de La Guardia, Cuatro Cañadas, Santa Fe, San Carlos, Puerto Villarroel, Sica Sica y Viacha, entidades territoriales autónomas que tienen por mandato la administración y/o ejecución de los servicios públicos, así como la preservación y conservación del medio ambiente y los ecosistemas de su municipio, contribuyendo a la ocupación racional del territorio y al aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Servidores Públicos del Vice ministerio de Recursos Hídricos y Riego, cuyas atribuciones tienen que ver con la elaboración e implementación de políticas, planes, programas y proyectos relativos al manejo integral de cuencas y riego en coordinación con las entidades competentes, así como la ejecución de planes, políticas y normas de Manejo Integral de Cuencas y de Riego, y en el diseño de estrategias para la conservación, uso y aprovechamiento de los recursos hídricos en todos sus estados, superficiales y subterráneos con los diferentes actores involucrados en la gestión ambiental de las cuencas hidrográficas.

Servidores Públicos del Servicio Nacional para la Sostenibilidad de Servicios en Saneamiento Básico, entidad creada para el desarrollo de capacidades de las EPSA y Desarrollo Comunitario de la población orientado a la sostenibilidad de la prestación de los servicios de agua y saneamiento en armonía con el medio ambiente.

V. Estructura programática del curso y carga horaria

Día	Bloque	Temas Específicos
Lunes	I Gestión Integral de Recursos Hídricos	<ul style="list-style-type: none"> - Evolución en los principios de la GIRH - Conceptos de GIR-MIC - Gestión de agua en cuencas - Análisis de experiencias concretas (nacional, internacional): aprendizajes para avanzar en la gestión integral de recursos hídricos
Martes	II Gobernabilidad del Agua	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernabilidad y gobernanza - Gestión pública y gestión social - Distribución competencial en la Gestión del Agua - Políticas Nacionales
Miércoles	III Seguridad Hídrica	<ul style="list-style-type: none"> - Formalización de derechos de agua - Balances hídricos - Cambio climático y seguridad hídrica - Justicia hídrica
Jueves	IV Aspectos Legales y de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Ley Marco del Agua para Vivir Bien (propuesta) - Otorgamiento de derechos de uso de agua - Análisis del territorio (espacios y recursos naturales) - Análisis de actores sociales e institucionales - Escenarios de oferta y demanda de agua - Plan de Manejo, Plan de Inversión y Plan de Gestión en Recursos Hídricos - Costos y sostenibilidad económica de la GIRH
Viernes	V Organización Social y Manejo de Conflictos por el Agua	<ul style="list-style-type: none"> - Panorama de las organizaciones de usuarios de agua en Bolivia - Experiencias y aprendizajes en torno a movilizaciones sociales por el agua - Conflictos por el agua - Métodos de manejo y resolución de conflictos

El curso tiene una duración aproximada de 40 horas académicas, distribuidas en cinco días completos (8 horas por día).

VI. METODOLOGÍA

Cada uno de los 5 bloques del curso tendrá su respectivo diseño micro curricular, a ser elaborado por el especialista-facilitador que esté a cargo de la jornada. En dicho diseño se precisará el tipo de contenidos para cada tema específico, la forma de interacción con los participantes, los temas de análisis, así como los momentos y procedimientos para ejercicios grupales.

La metodología del curso busca establecer un equilibrio entre los aspectos conceptuales y los aspectos instrumentales, a ser ilustrados con ejemplos prácticos. Al inicio del abordaje de cada tema específico el especialista-facilitador hará una exposición introductoria de carácter teórico-conceptual, luego de la cual habrá una amplia interacción con los participantes, para fines de precisión, búsqueda de referencias desde la realidad, etc. Se estimulará que los participantes aporten activamente con sus propios conocimientos, experiencias y puntos de vista. En general, el proceso de aprendizaje se basará en una aproximación muy analítica a los temas, con un eminente rol cuestionador por parte del especialista-facilitador.

En cada jornada se realizarán uno o dos ejercicios grupales en torno a aquellos temas que sean de mayor relevancia e interés. El análisis grupal girará en torno a preguntas críticas sobre estas materias.

Al inicio de cada bloque se asignarán a dos relatores para tomar nota de los principales aspectos abordados y discutidos. Al inicio del día siguiente, dichas personas expondrán un resumen de la jornada, a modo de repaso.

En la sesión final del curso se hará una evaluación del curso, comprendiendo el llenado de una encuesta y un análisis evaluativo entre todos los participantes y organizadores.

Durante la clausura se extenderá un Certificado de Participación a todas las personas que culminaron en forma satisfactoria el curso.

VII. CAPACITADORES

Los contenidos del curso serán dictados por especialistas locales e internacionales que colaboran en el marco de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Integrada del Agua (LA-WETnet) y de la Red RALCEA.

El curso contará con la facilitación de Mario Schreider y Marta Paris, en representación de ArgCap-Net, FICH-UNL y LA-WETnet. Ellos tratarán los temas centrales de la GIRH, el desarrollo de capacidades, y la gobernabilidad del agua.

Contará con la participación de las entidades del Nivel Central del Estado, para tratar los temas de normativa y aspectos de gobernabilidad para la construcción y fortalecimiento de las capacidades.

VIII. Contactos:

Reimberto Roly Condori Llave – GERENTE SOCIAL SENASBA

Dirección: Calles Romecin Campos y Cecilio Guzmán de Rojas N° 513. Zona de Sopocachi- La Paz

Teléfono: (2) 2110662 – Teléfono Móvil 72474500

e-mail:

roly.condori@senasba.gob.bo

Anexo 6: Estructura para el diseño de un presupuesto para un curso

Ítem	Cantidad	Unidad	Costo p/unidad	Total	Socio 1	Socio 2	Socio 3	Otros
Gastos operativos				-	-	-	-	-
Pausas de café		unidades		-	xx			
Almuerzos		almuerzos		-		xx		
Materiales		materiales		-			xx	
Salón para el curso		días		-				
Salida de campo		bus		-				
Gastos de organización				-	-	-	-	-
Secretaría local del evento: personal de apoyo, logística, administración		días		-	XX			
Capacitadores regionales				-	-	-	-	-
Nombre del capacitador		días		-			xx	
Pasajes (de ...hacia)		pasajes		-			xx	
Hotel		noches		-			xx	
Viáticos		días		-			xx	
Transporte al aeropuerto		viajes		-			xx	
Capacitadores nacionales				-	-	-	-	-
Nombre del capacitador		días		-				
Nombre del capacitador		días		-				
Nombre del capacitador		días		-				
Participantes regionales				-	-	-	-	-
Pasaje regional		pasajes		-	-	-	xx	
Hotel		noches		-	-	-	xx	
Viáticos		días		-	-	-	xx	
Otros				-	-	-	-	-
Varios					xx		-	
Total				-	-	-	-	-



Europe Direct is a service to help you find answers to your questions about the European Union
Freephone number (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet.
It can be accessed through the Europa server <http://europa.eu>.

How to obtain EU publications

Our publications are available from EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>),
where you can place an order with the sales agent of your choice.

The Publications Office has a worldwide network of sales agents.
You can obtain their contact details by sending a fax to (352) 29 29-42758.

European Commission
EUR 27061 – Joint Research Centre – Institute for Environment and Sustainability

Title: Manual para el diseño, realización, evaluación y monitoreo de actividades de desarrollo de capacidades

Author(s): Damián Indij, Marta Paris, y Mario Schreider

Luxembourg: Publications Office of the European Union

2015 – 41 pp. – 21.0 x 29.7 cm

EUR – Scientific and Technical Research series –ISSN 1831-9424 (online)

ISBN 978-92-79-45051-8 (pdf)

doi: 10.2788/129829

JRC Mission

As the Commission's in-house science service, the Joint Research Centre's mission is to provide EU policies with independent, evidence-based scientific and technical support throughout the whole policy cycle.

Working in close cooperation with policy Directorates-General, the JRC addresses key societal challenges while stimulating innovation through developing new methods, tools and standards, and sharing its know-how with the Member States, the scientific community and international partners.

doi: 10.2788/129829

ISBN 978-92-79-45051-8 (pdf)

